



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN  
DE LA EDUCACIÓN**

Influencia de la gestión del talento humano en la comunicación laboral de la  
Unidad Educativa Antonio José de Sucre, 2019.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Br. Naranjo Borbor, Jessenia Sayonara (ORCID: 0000-0002-0076-6028)

**ASESOR:**

Dr. Córdova Pintado, Manuel Jesús (ORCID: 0000-0001-5780-0912)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**PIURA - PERÚ**

**2020**

## **DEDICATORIA**

Dedico mi trabajo en primer lugar a Dios, por ser el inspirador y guía de mi trabajo, darme la fuerza para continuar en este laborioso trabajo y cumplir mi anhelo más deseado. A mi familia en especial a mi esposo por ser comprensivo, ser mi apoyo, mi motor para alcanzar mi meta.

## **AGRADECIMIENTO**

A la universidad por brindar la oportunidad de crecer profesionalmente con la maestría, a las personas que me apoyaron y me dieron ánimo para llegar a la meta, muy especial a la Dr. Jesús Manuel Córdova Pintado, que me enseñó el curso por su paciencia y el contagio de su perseverancia.

## **PÁGINA DEL JURADO**

## **DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD**

Yo Bachiller Jessenia Sayonara Naranjo Borbor, estudiante de maestría del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, identificada con Cédula N° 0921199584 con la tesis titulada “Influencia de la Gestión del Talento Humano en la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre, 2019.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otro), asumo las consecuencias y sanciones de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Perú, octubre, 2019.



---

Naranjo Borbor Jessenia Sayonara

0921199584

## ÍNDICE

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice .....	vi
Índice de tablas.....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO .....	10
2.1. Tipo de diseño de investigación.....	10
2.2. Matriz de Operacionalización de variables .....	11
2.3. Población, muestra y muestreo .....	13
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	13
2.5. Procedimiento .....	15
2.6. Método de análisis de datos .....	15
2.7. Aspectos Éticos.....	15
III. RESULTADOS .....	16
IV. DISCUSIÓN.....	26
V. CONCLUSIONES .....	28
VI. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS .....	30
ANEXOS .....	32

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Gestión del talento humano y comunicación laboral.....	16
Tabla 2: Dimensión conocimientos y comunicación laboral.....	17
Tabla 3: Dimensión habilidades y comunicación laboral .....	18
Tabla 4: Dimensión motivación y la comunicación laboral .....	19
Tabla 5: Dimensión actitudes y comunicación laboral .....	20
Tabla 6: Influencia entre la gestión del talento humano y la comunicación laboral.....	21
Tabla 7: Influencia entre la dimensión conocimientos y la comunicación laboral .....	22
Tabla 8: Influencia entre la dimensión habilidades y la comunicación laboral .....	23
Tabla 9: Influencia entre la dimensión motivación y la comunicación laboral .....	24
Tabla 10: Influencia entre la dimensión actitudes y la comunicación laboral .....	25

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado como Influencia de la gestión del Talento humano en la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre, tuvo como objetivo general determinar si la gestión del talento humano influye en la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre 2019, por otro lado cabe indicar que dicha investigación conto con un diseño de investigación no experimental, correlacional de corte transversal, cuya población estuvo conformada por 30 docentes de los cuales 20 fueron varones y 10 mujeres.

Así también la presente investigación cuenta con 2 instrumentos de recolección de datos tanto para la variable gestión del talento humano y la comunicación laboral, dichos instrumentos pasaron por un proceso de validación por jueces y su respectivo análisis de confiabilidad.

Dentro de los resultados se determinó que el 76.7% de los docentes presentan un nivel medio con respecto a la gestión del talento humano, así también un 16.7% indican mantener un nivel bajo, por otro lado, con respecto a la comunicación laboral el 76.7% de los docentes indicaron tener un nivel medio en su comunicación laboral, mientras que un 20% señalaron tener un nivel alto de comunicación laboral.

Finalmente, como parte de los resultados se obtuvo que la gestión del talento humano influye significativamente con la comunicación laboral docente según los valores alcanzados en la tabla 6  $\rho = 0.906$ , con un valor de significancia de 0.023 el cual es menor al establecido.

**Palabras claves:** Gestión, Talento, Comunicación, Relaciones.



## **ABSTRACT**

The present research work entitled Influence of the management of human talent in the labor communication of the Antonio José de Sucre Educational Unit, had as a general objective to determine if the management of human talent influences the labor communication of the Antonio José de Sucre 2019, on the other hand, it should be noted that said research had a non-experimental, correlational cross-sectional research design, whose population was made up of 30 teachers, 20 of them male and 10 female.

Thus, this research also has 2 data collection instruments for both the human talent management and work communication variable, these instruments went through a process of validation by judges and their respective reliability analysis.

Among the results, it was determined that 76.7% of teachers have a medium level with respect to the management of human talent, as well as 16.7% indicate maintaining a low level, on the other hand, with respect to labor communication 76.7% of the teachers indicated that they had a medium level in their work communication, while 20% said they had a high level of work communication.

Finally, as part of the results, it was obtained that the management of human talent significantly influences the teacher's work communication according to the values reached in table 6  $\rho = 0.906$ , with a value of significance of 0.023, which is less than that established.

**Keywords:** Management, Talent, Communication, Relationships.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En el ámbito internacional diversos autores explican las falencias que existen dentro de la gestión del talento humano, dentro de estos autores tenemos a Chuquisengo, (2013) quien explica que las deficiencias que se dan en la gestión del talento humano se dan porque la capacitación del personal no se da en el tiempo necesario para que esta se desarrolle adecuadamente, ya que en este tiempo es donde el personal se vuelve competitivo, así también se dice que la gestión del talento humano a nivel internacional se ha centrado en la administración de personal, observándose que se ha tenido muy poca concentración en la gestión estratégica de las áreas aportando muy poco al logro de los objetivos institucionales. En el ámbito nacional en el Ecuador la gestión del talento humano es un tema de suma importancia en las diferentes instituciones públicas, dado que no se está contando con personal adecuado y con la preparación necesaria para que puedan cubrir los diferentes cargos y puestos de trabajo de estas instituciones; todo esto a raíz de que no se tiene una aplicación adecuada de los procesos de la gestión del talento humano lo que implica que no se puede generar un mejor desempeño laboral de los trabajadores dentro de las instituciones y con ello trae como consecuencia resultados que afectan directamente a las organizaciones.

Por otro lado a nivel local en la Unidad Educativa Antonio José de Sucre, se han observado diversas falencias en los docentes ello porque en su gestión se han presentado procesos administrativos que no están abocados a una mejora en el desempeño laboral, lo anteriormente se puede sustentar dado que en la escuela no hay líderes que realmente realicen una eficaz, oportuna y eficiente gestión administrativa y del personal las cuales ayuden al logro de objetivos y esto impacta negativamente en la calidad tanto educativos como de servicios de la escuela generando una inadecuada reputación. Es por ello que a partir de lo anteriormente expuesto con esta investigación se pretende medir el nivel que tiene la unidad educativa frente a la gestión del talento humano con la finalidad de proponer estrategias que ayuden orientar a la dirección a la mejora en sus procesos.

Dentro de los trabajos previos que sustentan la investigación a nivel internacional tenemos a Araoz (2018) en su trabajo de investigación titulado como Gestión de Talento Humano y

Desempeño Laboral de los Trabajadores del colegio de San Juan de Lurigancho, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la Gestión Del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del colegio de San Juan de Lurigancho; esta investigación fue de tipo descriptiva correlacional, con un enfoque cuantitativo. Dentro de la investigación se concluyó que existe relación positiva entre las variables con un  $r = 0.775$  además se encuentra en el nivel de correlación alta siendo el nivel de significancia bilateral  $p = 0.000$ , por otro lado dentro de las conclusiones también se obtuvo que existe relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018; con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,480.

Así también tenemos a Asencios (2017) en su trabajo de investigación titulado como Gestión del talento humano y desempeño laboral en la I.E Hipolito Unanue, el cual tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, el tipo de investigación fue cualitativo – correlacional de tipo no experimental, dentro de esta investigación se concluyó que existe relación entre las variables con un coeficiente de correlación de 0.642 y un valor de significancia de 0.000, por otro lado con respecto a su dimensión admisión de personal y su relación con el desempeño laboral se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.600 y un valor de significancia de 0.000, así también compara la dimensión, capacidades y el desempeño laboral se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.603 y un valor de significancia de 0.000.

Por otro lado dentro de los trabajos previos a nivel nacional tenemos a Villaroel (2017) en su trabajo de investigación titulado como Gestión del talento humano y comunicación interna en trabajadores de la Unidad Educativa Ambato, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Gestión del talento humano y comunicación interna en trabajadores de la Unidad Educativa Ambato, como parte del método de investigación se utilizó una metodología hipotética – deductiva, de tipo no experimental correlacional, como parte de los resultados de la investigación se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.805 entre las variables lo que indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p = 0.000 < 0.0$ , por otro lado se concluyó que existe relación entre la gestión del talento

humano y la dimensión comunicación ascendente con un coeficiente de correlación de 0.801 lo que indica alta asociación entre la variable y la dimensión.

Así también Cáceres (2017) en su trabajo de investigación titulado como La Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Unidad Educativa Eloy Alfaro de Manabí, tuvo como objetivo general analizar la incidencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral del personal, este fue un estudio de nivel descriptivo-correlacional, de método inductivo. La investigación estuvo conformado por una población de 30 docentes. Se concluyó que la etapa de socialización de los procesos ha sido poco efectiva, ya que la comunicación entre la comunidad educativa es bastante baja, lo que representa que las acciones tomadas en relación a los objetivos institucionales no son las más adecuadas, así también se concluyó con un nivel de significancia menor de 0, que se rechaza la hipótesis nula, lo que indica que la gestión del talento humano incide significativamente en el desempeño laboral del personal de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de Manabí.

Caicedo (2018) en su trabajo de investigación titulado como Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la Unidad Educativa Babahoyo, Ecuador cuyo objetivo general fue proponer un modelo de gestión de talento humano que permita evaluar de manera adecuada el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad educativa, el tipo de metodología que se utilizó fue dada a través de un enfoque cuantitativo y cualitativo, utilizó un método hipotético deductivo, tipo de investigación básica empleo diferentes métodos como analítico, sintético, inductivo y deductivo. Dentro de los resultados se concluyó que el 59% de los encuestados fueron encuestados por lo menos una vez al año. Así mismo, la gestión de personal que realiza recursos humanos favorece al empowerment entre los empleados en forma parcial, indicando que es importante la autoevaluación y mejoramiento de procesos por parte del personal interno. Así mismo, la satisfacción personal de los empleados no es la adecuada por lo que se necesita incentivar al personal con cursos y seminarios de capacitación para incrementar sus competencias laborales.

Dentro de las teorías relacionada con el tema con respecto a la variable Gestión del talento humano tenemos, el fundamento teórico expresado por Marshall (1880) quién indica que este factor hace mención a la producción, dirección, planeación y control así mismo expresa que está mejora o evoluciona apartir de los desarrollos tecnológicos y asignación racional de los diversos recursos.

Así mismo tenemos el aporte de Chiavenato (2009) quién indica que la gestión del talento humano son las actividades que provee los recursos humanos los cuales requiere la institución u organización para obtener al personal necesario con cualidades de un espíritu constructivo, basados en estándares y objetivos equitativos y motivadores.

Por otro lado, Dessler (2006) menciona que son las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de las instituciones u organizaciones.

Así también García, (2009) indicó que se define como las técnicas y funciones que sirven como guía, base y soporte a la orientación de la organización, formada por un grupo de políticas, reglas, eventos y actividades, con el objetivo de lograr, constituir, premiar, desarrollar y motivar el personal citado para transformar la organización.

Dadas las teorías expuestas anteriormente diversos autores explican que la gestión del talento está conformada por diversos objetivos, dentro de estos objetivos tenemos lo expuesto por Chiavenato (2002) quien indagó en que, los individuos forman el primordial activo de las instituciones. Las instituciones con mayor categoría descubren que solo progresan, mejoran y mantiene su secuencia si son competentes de mejorar el progreso en sus centros de trabajo, especialmente de los trabajadores. La misión del talento humano en las organizaciones es la gestión que consiente en apoyo eficaz de los individuos (trabajadores, empleados, recursos humanos o cualquier designación manejada) para lograr la meta organizacional e individual.

Por otro lado, dentro de las dimensiones que sustentan a nuestra variable tenemos a la dimensión conocimiento la cual según Chiavenato (2013) El conocimiento es todo el acervo de informaciones, conceptos, ideas, experiencias y aprendizajes que el docente tiene sobre su especialidad. Dado que el conocimiento cambia a cada instante en virtud de las

transformaciones y las innovaciones que ocurren con intensidad cada vez mayor, el administrador debe utilizarlo y renovarlo constantemente.

Así también para Arias (2010) el conocimiento es un recurso que está convirtiéndose en materia de enorme potencial para cambiar el mundo debido a los avances de las nuevas tecnologías de la información. Por tanto, constituye un elemento esencial para la economía de la información e implica la utilización de herramientas para su creación (p. 79).

Como parte de las dimensiones también tenemos a la dimensión habilidades la cual según Chiavenato (2013) “Se trata de saber hacer. Significa utilizar y aplicar el conocimiento, ya sea para resolver problemas o situaciones, crear e innovar. En otras palabras, habilidad es la transformación del conocimiento en resultado” (p.50).

Para Robbins y Coulter (2004), la habilidad es la capacidad que un individuo tiene para realizar las diversas tareas de su trabajo”, por ende, es una valoración actualizada de lo que una persona puede hacer. Básicamente, dentro de estas habilidades se tienen: las habilidades intelectuales y habilidades físicas, es decir, cada persona aporta ciertas capacidades a la organización, siendo ésta la principal razón por la cual son aceptados para trabajar en una empresa; puesto que las habilidades inciden en el desempeño laboral; constituyen así un indicador de importancia de la dimensión interna de la gestión del talento humano (p.40).

Así mismo se tiene a la dimensión motivación la cual según Galicia (2010) el concepto de motivación personal se refiere al impulso que inicia, orienta y sostiene la forma de actuar, el comportamiento del personal, con relación a las metas y los objetivos de la institución”.

Por su parte, Chiavenato (2000) la define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea” (s.p.). Según Chiavenato para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado. Para mí esta interacción lo que originaría es la construcción de su propio significado sobre la motivación.

Finalmente tenemos a la dimensión actitudes, la cual según Rodríguez (1987), la define como “una organización duradera de creencias y cogniciones en general, dotada de una carga

afectiva a favor o en contra de un objeto social definido, que predispone a una acción coherente con las cogniciones y afectos a dicho objeto” (p. 337).

Por otro lado, para Chiavenato (2013) Se trata de saber hacer que ocurra. La actitud permite alcanzar y superar metas, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados. La actitud es lo que lleva a la persona a alcanzar a la autorrealización de su potencial (p.50).

Con respecto a las teorías relacionadas con el tema también tenemos a la comunicación laboral, la cual es fundamentada teóricamente por Davis y Newstrom (1991) quienes expresaron que la comunicación laboral está referida a “la transferencia de información y comprensión entre las personas de una misma organización para el entendimiento de sus funciones y la coordinación de las mismas” (p.83).

Por otro lado, Guzmán (2012) menciona que “Es un proceso que consiste en intercambiar información dentro y fuera de una organización cuyo fin ha sido planificado previamente; se emplea para estructurar los diferentes procesos comunicativos de las instituciones o empresas” (p. 70), con esto se entiende que la comunicación tiene un propósito, el cual está relacionado al intercambio de información que puede llevarse a cabo dentro y/o fuera de la organización.

Ansede (2010) refiere que la comunicación laboral es el conjunto de mensajes integrados por símbolos verbales y signos no verbales que se transmiten de manera didáctica y seria dentro de un marco institucional.

Rodríguez (2010) refiere que la comunicación laboral es: Una causa y efecto de hacer que otra persona participe de lo que uno posee, en otras palabras, consiste en otorgar a otros un asunto, tomando en consideración su opinión al respecto, es el proceso a través del cual un sujeto se contacta con otro por medio de un mensaje, a la expectativa que este último le brinde una respuesta, la cual puede ser una opinión, una conducta o una actitud.

Así mismo dentro de las dimensiones que forman parte de la variable comunicación laboral tenemos a la dimensión comunicación ascendente la cual según Guzmán (2012) menciona que es la comunicación que pretende obtener como resultado mejorar las actitudes de los

trabajadores y su moral, por tal motivo los mensajes que circulan en las redes ascendentes se clasifican como humanos o de integración.

Para Gibson (1997) la comunicación ascendente es la comunicación que surge desde los niveles inferiores de una empresa hasta los más altos. Incluye métodos como: reuniones grupales, buzón de sugerencias y procedimientos para presentar quejas e inconformidades.

Por otro lado, tenemos la dimensión comunicación descendente la cual según diversos autores como Ramírez (2010) hace referencia que la comunicación descendente es la que baja desde la dirección, hacia niveles distintos de los subordinados. Es el tipo de comunicación más común y a la que se le da más importancia, por lo cual, en la mayoría de los casos está bien organizada.

Gibson (1997) indicó también que la comunicación descendente es el tipo de comunicación que recorre desde los más altos niveles de la institución hacia los más bajos. Abarca políticas de la empresa, órdenes, directivas y memorandos oficiales.

Con respecto a la dimensión comunicación horizontal Guzmán (2012) indicó que es el intercambio de mensajes de modo lateral, entre colaboradores que están en el mismo status de jerarquía dentro de la institución, así también Ramírez (2010) por su parte indicó que la comunicación horizontal se refiere a la información compartida entre personas del mismo nivel jerárquico lo que permite coordinar y resolver problemas entre las unidades.

Finalmente tenemos la dimensión dirección de la comunicación la cual según Rodríguez (2015) es la acción de comunicarnos como un medio que nos permite desenvolvemos y desarrollarnos socialmente con las personas que nos vinculamos constantemente. Para que esta comunicación se dé de manera fluida y correcta es muy importante tener presente los canales de comunicación que funcionen de forma operativa ya que de esta manera se podrá enviar los mensajes de una manera pertinente.

Así también Stoner (2006), sostuvo que la comunicación en las instituciones u organizaciones se da a diferentes direcciones; ascendente y lateral o cruzada. De esta manera la comunicación fluye en forma vertical, es decir entre personas que no tienen los niveles de organización similar y se da en forma diagonal cuando se implica a personas de diferentes rangos niveles que no tienen una estrecha relación de dependencia entre ellas.



Después de descrita la realidad problemática y las teorías relacionadas con el tema, tenemos como pregunta de investigación:

¿Cómo se relación la gestión del talento humano con la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre 2019?

Y como parte de las preguntas específicas tenemos:

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano en su dimensión conocimiento con la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre 2019?

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano en su dimensión habilidades con la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre 2019?

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano en su dimensión motivación con la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre 2019?

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano en su dimensión actitudes con la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre 2019?

Y como parte de los objetivos planteados, para el objetivo general tenemos:

Determinar si la gestión del talento humano se relaciona con la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre 2019.

Así también como parte de los objetivos específicos se tiene:

Establecer si la gestión del talento humano en su dimensión conocimientos se relaciona con la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre 2019.

Conocer si la gestión del talento humano en su dimensión habilidades se relaciona con la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre 2019.

Determinar si la gestión del talento humano en su dimensión motivación se relaciona con la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre 2019.

Establecer si la gestión del talento humano en su dimensión actitudes se relaciona con la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre 2019.

Por otro lado, como parte de las hipótesis que sustentan nuestra investigación como hipótesis general tenemos:

H1: La gestión del talento humano se relaciona significativamente en la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre 2019.

H0: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre 2019.

Y como parte de nuestras hipótesis específicas tenemos:

H2: La gestión del talento humano en su dimensión conocimientos se relaciona significativamente con la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre.

H3: La gestión del talento humano en su dimensión habilidades se relaciona significativamente con la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre.

H4: La gestión del talento humano en su dimensión motivación se relaciona significativamente con la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre.

H5: La gestión del talento humano en su dimensión actitudes se relaciona significativamente con la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre.

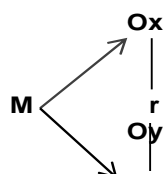
## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo de diseño de investigación

El presente trabajo de investigación presenta un diseño de investigación de tipo no experimental – correlacional, de corte transversal ello porque recolecta sus datos en un tiempo especificado, así también cabe indicar que como propósito de nuestra investigación se requiere medir la influencia entre la gestión del talento humano y la comunicación interna.

Es correlacional debido a que se pretende medir la influencia entre dos variables: Gestión institucional y la satisfacción laboral. Así mismo, analiza su incidencia e interacción en un momento dado. Hernández, Fernández & Baptista, (2010).

El diseño de investigación se muestra gráficamente:



Dónde:

M : Trabajadores de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre

Ox : Variable independiente (Gestión del Talento Humano)

Oy : Variable dependiente (Comunicación Laboral)

R : Relación entre las variables.

## 2.2. Matriz de Operacionalización de variables

### Matriz de Operacionalización de la variable Gestión de Talento Humano

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
V1 <b>Gestión del talento humano</b>	<p>Chiavenato (2002) afirma que la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como las habilidades, conocimientos, motivación, actitudes, de la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. (p. 5).</p>	<p>La variable gestión del talento humano está conformada por 4 dimensiones, las cuales son el conocimiento, habilidades, motivación, actitudes.</p> <p>Así mismo esta variable será medida mediante una escala de Likert con 5 niveles: (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) Algunas Veces, (4) Casi Siempre, (5) Siempre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento.</li> <li>• Habilidades</li> <li>• Motivación</li> <li>• Actitudes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lecciones Aprendidas</li> <li>▪ Ideas propuestas</li> <li>▪ Productos de información</li> <li>▪ Gestión de cambio</li> </ul>	✓ <b>Ordinal</b>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacidad del conocimiento</li> <li>▪ Crear</li> <li>▪ Innovar</li> </ul>	
				<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Productividad</li> <li>▪ Participación</li> <li>▪ Incentivo</li> <li>▪ Liderazgo</li> </ul>	
				<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Asume riesgos</li> <li>▪ Asume retos</li> <li>▪ Logros</li> </ul>	

## Matriz de Operacionalización de la variable Comunicación Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
V1 <b>Comunicación laboral</b>	<p>Para Guzmán (2012)</p> <p>Se define como el intercambio de información dentro y fuera de una institución con un fin previamente planificado; se utiliza para vertebrar los distintos procesos de comunicación de las instituciones" (p. 70).</p>	<p>La variable comunicación laboral está conformada por 4 dimensiones, las cuales son la comunicación ascendente, comunicación descendente, comunicación horizontal, dirección de la comunicación.</p> <p>Así mismo esta variable será medida mediante una escala de Likert con 5 niveles: (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) Algunas Veces, (4) Casi Siempre, (5) Siempre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación ascendente.</li> <li>Comunicación descendente</li> <li>Comunicación Horizontal</li> <li>Dirección de la comunicación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajo</li> <li>Información</li> <li>Confianza y sugerencias</li> <li>Reuniones planificadas</li> <li>Desarrollo de labores</li> <li>Comentarios y sugerencias</li> <li>Lenguaje</li> <li>Trabajo eficiente</li> <li>Actividades</li> <li>Unidades de organización</li> <li>Comunicación</li> <li>Experiencias</li> <li>Decisiones</li> <li>Comunicación e instrucciones</li> <li>Contribución y afinidad</li> <li>Acuerdos</li> </ul>	<p>✓ <b>Ordinal</b></p>

### **2.3.Población, muestra y muestreo**

La población de estudio por la cual está sujeta nuestra investigación estará conformada por todos trabajadores de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre, así mismo Hernández, Fernández y Baptista (2010) “La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo.

La población estará conformada por la totalidad de 30 trabajadores de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre

Distribución de la población de estudio

Género	Total	%
Varones	20	66.7%
Mujeres	10	33.3%
Total	30	100.0%

Así mismo cabe indicar que para la presente investigación no se aplicará un muestreo, si no que el tipo de muestreo será tomado por criterio del investigador ya que nuestra población es pequeña y se define de tipo intencional dado que como parte del criterio de inclusión serán tomados como parte de la evaluación los docentes de todas aulas del turno de mañana.

### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Con respecto a las técnicas de recolección Bernal (2010) Afirma que existe una gran variedad de técnicas o instrumentos para la recolección de información en el trabajo de campo de una determinada investigación. De acuerdo con el método y el tipo de investigación que se va a realizar, se utilizan unas u otras técnicas (p. 192).

Así mismo dentro de esta investigación se utilizará como técnica al cuestionario y como instrumento la encuesta la cual pasará un proceso de validez y confiabilidad para su adecuada aplicación.

Por otro lado, Valderrama (2015) expresó que: Los instrumentos son los recursos que aplica el indagador para tomar y acopiar la información. Por ejemplo, entre ellos encontramos formularios, escalas de actitudes o pruebas de conocimiento, como Likert, semántico y de Guttman; del mismo modo pueden ser inventarios, listas de chequeo, fichas de datos para seguridad, cuaderno de campo, etc. Por consiguiente, los instrumentos que se emplearán deben ser los más acordes posibles en las variables (p. 195).

Baechle & Earle, (2007) indica que la validez es el grado con que una prueba o ítem de la prueba mide lo que pretende medir; es la característica más importante de una prueba. Al referirse a la validez relativa a un criterio definen a éste como la medida en que los resultados de la prueba se asocian con alguna otra medida de la misma aptitud, es por ello que en la investigación se hará uso de la validez de contenido.

La validez en el presente trabajo de investigación estará dada por las validaciones que serán realizadas por los juicios de expertos quienes nos otorgarán la seguridad que nuestros instrumentos están midiendo de manera correcta lo que nuestros objetivos y dimensiones pretenden medir.

Para Hernández et al. (2010) “La validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p.201), así también indica que la confiabilidad de un instrumento de medición “Es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200), con ello podemos decir que como parte de estadístico que nos permitirá realizar la medición de la confiabilidad haremos uso del alfa de Cronbach.

Con lo que respecta a la confiabilidad cabe decir que esta será obtenida a partir de la prueba piloto con la cual al tabular dichos datos podremos hacer uso del alfa de Cronbach el cual nos permitirá obtener un valor de medición referente a que tan bueno es nuestro

instrumento, para el caso de nuestra investigación la variable talento humano obtuvo alfa de 0.951 y para la comunicación laboral un 0.913.

## **2.5. Procedimiento**

El procedimiento para llevar a cabo esta investigación fue realizado a partir de las autorizaciones correspondientes otorgadas por la universidad y la escuela donde se autorizó la aplicación del instrumento.

Cabe decir que para la variable gestión del talento humano el instrumento a utilizar estará conformado por 4 dimensiones con un total de 27 ítems, del mismo modo para la variable comunicación laboral se cuenta con 4 dimensiones con un total de 25 ítems.

Después de la recolección de datos se procedió a la tabulación y análisis de datos para la obtención tanto de los resultados, discusiones, conclusiones y recomendaciones.

## **2.6. Método de análisis de datos**

Finalmente, en nuestro método de análisis de datos se procederá a utilizar el software estadístico Spss V.21 en el cual se realizará la correspondiente tabulación de datos los cuales serán obtenidos una vez aplicado los instrumentos, así también para determinar la influencia de nuestras variables procederemos a aplicar la estadística inferencial con el estadístico de Spearman, ello porque este estadístico no permite asociar 2 variables de tipo cuantitativa ordinal.

## **2.7. Aspectos Éticos**

Dentro de los aspectos éticos se tomó en cuenta el permiso por parte de la institución para la realización de la investigación y la autorización de las autoridades de la escuela para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.



### III. RESULTADOS

#### Objetivo General

Determinar si la gestión del talento humano se relaciona con la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre 2019.

**Tabla 1: Gestión del talento humano y comunicación laboral**

		Comunicación Laboral							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Talento	Bajo	0	0,0%	5	16,7%	0	0,0%	5	16,7%
Humano	Medio	0	0,0%	17	56,7%	6	20,0%	23	76,7%
	Alto	1	3,3%	1	3,3%	0	0,0%	2	6,7%
	Total	1	3,3%	23	76,7%	6	20,0%	30	100,0%

Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre.

En la tabla N°1 se observa que el 76.7% de los docentes presentan un nivel medio con respecto a la gestión del talento humano, así también un 16.7% indican mantener un nivel bajo, por otro lado, con respecto a la comunicación laboral el 76.7% de los docentes indicaron tener un nivel medio en su comunicación laboral, mientras que un 20% señalaron tener un nivel alto de comunicación laboral.

### Objetivo Específico 1:

Establecer si la gestión del talento humano en su dimensión conocimientos se relaciona con la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre 2019.

**Tabla 2: Dimensión conocimientos y comunicación laboral**

	Comunicación laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Conocimiento Bajo	0	0,0%	10	33,3%	3	10,0%	13	43,3%
Medio	0	0,0%	12	40,0%	3	10,0%	15	50,0%
Alto	1	3,3%	1	3,3%	0	0,0%	2	6,7%
Total	1	3,3%	23	76,7%	6	20,0%	30	100,0%

Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre.

En la tabla N°2 se observa que el 50% de los docentes de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre tienen un nivel de conocimiento medio respecto a la gestión del talento humano, de los cuales un 40% de ellos presentan un nivel de comunicación laboral medio, así mismo cabe indicar que un 43.3% de los docentes presentan un nivel de conocimiento bajo de cuales el 33.3% presentan un nivel de comunicación medio.

### Objetivo Específico 2:

Conocer si la gestión del talento humano en su dimensión habilidades se relaciona con la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre 2019.

**Tabla 3: Dimensión habilidades y comunicación laboral**

		Comunicación laboral							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Habilidades	Bajo	0	0,0%	10	33,3%	2	6,7%	12	40,0%
	Medio	0	0,0%	12	40,0%	4	13,3%	16	53,3%
	Alto	1	3,3%	1	3,3%	0	0,0%	2	6,7%
	Total	1	3,3%	23	76,7%	6	20,0%	30	100,0%

Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre.

En la tabla 3 se observa que el 53.3% de los docentes de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre muestra un nivel medio con respecto a las habilidades en la gestión del talento humano de los cuales el 40% mantiene un nivel de comunicación laboral medio, así mismo se observa que del 40% de los docentes que presentan un nivel bajo de habilidades en la gestión del talento humano el 33.3% de ellos mantienen un nivel de comunicación laboral medio.

### Objetivo Específico 3:

Determinar si la gestión del talento humano en su dimensión motivación se relaciona con la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre 2019.

**Tabla 4: Dimensión motivación y la comunicación laboral**

	Comunicación laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Motivación Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	0	0,0%	14	46,7%	4	13,3%	18	60,0%
Alto	1	3,3%	9	30,0%	2	6,7%	12	40,0%
Total	1	3,3%	23	76,7%	6	20,0%	30	100,0%

Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre.

En la tabla 4 se visualiza que del 60% de los docentes de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre que tienen un nivel de motivación medio, el 46.7% de ellos mantiene un nivel de comunicación laboral medio, así también se observa que del 40% que mantienen un nivel de motivación alto el 30% se concentra dentro de los docentes que tienen un nivel de comunicación laboral medio.

#### Objetivo Específico 4:

Establecer si la gestión del talento humano en su dimensión actitudes se relaciona con la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre 2019.

**Tabla 5: Dimensión actitudes y comunicación laboral**

		Comunicación laboral							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Actitudes	Bajo	0	0,0%	6	20,0%	1	3,3%	7	23,3%
	Medio	0	0,0%	10	33,3%	4	13,3%	14	46,7%
	Alto	1	3,3%	7	23,3%	1	3,3%	9	30,0%
	Total	1	3,3%	23	76,7%	6	20,0%	30	100,0%

Fuente: Aplicación de encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre.

En la tabla 5 se observa que del 46.7% de los docentes de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre que tienen un nivel medio de actitudes con respecto a la gestión del talento humano un gran porcentaje de ellos 33.3% mantienen un nivel medio de comunicación laboral, mientras que del 30% de los que tienen un nivel de actitud alto, el 23.3% se presenta un nivel de comunicación medio.

## Hipótesis General

H1: La gestión del talento humano se relaciona significativamente en la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre 2019.

H0: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente en la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre 2019.

**Tabla 6: Influencia entre la gestión del talento humano y la comunicación laboral**

			Talento Humano	Comunicación Laboral
Rho de Spearman	Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,906
		Sig. (bilateral)	.	,023
		N	30	30
	Comunicación Laboral	Coeficiente de correlación	,906	1,000
		Sig. (bilateral)	,023	.
		N	30	30

Correlación al 0.05  
 $R^2 = 0.8208$ .

En la tabla 6 se observa que el valor de correlación Spearman es 0.906, el valor de significancia (sig.) es 0.023 el cual es menor al 0.05 valor que se estableció para la investigación, con lo cual se llega a la conclusión de que existe una influencia significativa entre la gestión del talento humano y la comunicación laboral, con lo cual a su vez se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación.

### Hipótesis Específica 1:

H2: La gestión del talento humano en su dimensión conocimientos se relaciona significativamente en la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre.

**Tabla 7: Influencia entre la dimensión conocimientos y la comunicación laboral**

			Conocimiento	Comunicación Laboral
Rho de Spearman	Conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,666
		Sig. (bilateral)	.	,036
		N	30	30
	Comunicación Laboral	Coeficiente de correlación	,666	1,000
		Sig. (bilateral)	,036	.
		N	30	30
Correlación al 0.05 R <sup>2</sup> = 0.4435.				

En la tabla 7 se observa que el valor de correlación spearman es 0.666, el valor de significancia (sig.) es 0.036 el cual es menor al 0.05 valor que se estableció para la investigación, con lo cual se llega a la conclusión de que existe una influencia significativa entre la dimensión conocimiento y la comunicación laboral, con lo cual a su vez se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación.

### Hipótesis Específica 2:

H3: La gestión del talento humano en su dimensión habilidades se relaciona significativamente en la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre

**Tabla 8: Influencia entre la dimensión habilidades y la comunicación laboral**

			Comunicación	
			Habilidades	Laboral
Rho de Spearman	Habilidades	Coeficiente de correlación	1,000	,709
		Sig. (bilateral)	.	,045
		N	30	30
	Comunicación Laboral	Coeficiente de correlación	,709	1,000
		Sig. (bilateral)	,045	.
		N	30	30

Correlación al 0.05  
 $R^2 = 0.5026$ .

En la tabla 8 se observa que el valor de correlación Spearman es 0.709, el valor de significancia (sig.) es 0.045 el cual es menor al 0.05 valor que se estableció para la investigación, con lo cual se llega a la conclusión de que existe una influencia significativa entre la dimensión habilidades y la comunicación laboral, con lo cual a su vez se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación.



### Hipótesis Específica 3

H4: La gestión del talento humano en su dimensión motivación se relaciona significativamente en la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre.

**Tabla 9: Influencia entre la dimensión motivación y la comunicación laboral**

		Comunicación	
		Motivación	Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,895
		N	,025
			30
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,895
	Laboral	Sig. (bilateral)	1,000
		N	,025
			30

Correlación al 0.05  
R<sup>2</sup> = 0.8010.

En la tabla 9 se observa que el valor de correlación Spearman es 0.895, el valor de significancia (sig.) es 0.025 el cual es menor al 0.05 valor que se estableció para la investigación, con lo cual se llega a la conclusión de que existe influencia significativa entre la dimensión motivación y la comunicación laboral, con lo cual a su vez se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación.

#### Hipótesis Específica 4

H5: La gestión del talento humano en su dimensión actitudes se relaciona significativamente en la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre.

**Tabla 10: Influencia entre la dimensión actitudes y la comunicación laboral**

			Comunicación	
			Actitudes	Laboral
Rho de Spearman	Actitudes	Coeficiente de correlación	1,000	,972
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	30	30
	Comunicación Laboral	Coeficiente de correlación	,972	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	30	30
Correlación al 0.05				
R <sup>2</sup> = 0.9447.				

En la tabla 10 se observa que el valor de correlación Spearman es 0.972, el valor de significancia (sig.) es 0.007 el cual es menor al 0.05 valor que se estableció para la investigación, con lo cual se llega a la conclusión de que existe influencia significativa entre la dimensión actitudes y la comunicación laboral, con lo cual a su vez se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación.

#### IV. DISCUSIÓN

Dado el objetivo general: Determinar si la gestión del talento humano se relaciona la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre 2019, se determinó que el 76.7% de los docentes presentan un nivel medio con respecto a la gestión del talento humano, así también un 16.7% indican mantener un nivel bajo, por otro lado, con respecto a la comunicación laboral el 76.7% de los docentes indicaron tener un nivel medio en su comunicación laboral, mientras que un 20% señalaron tener un nivel alto de comunicación laboral, dichos resultados se contrastan con lo expuesto por Araoz (2018) quien en su investigación señala que un 58% de los encuestados tienen un nivel regular con respecto a la gestión del talento humano.

Con respecto al objetivo específico 1: Establecer si la gestión del talento humano en su dimensión conocimientos se relaciona la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre 2019, se identificó que el 50% de los docentes de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre tienen un nivel de conocimiento medio respecto a la gestión del talento humano, de los cuales un 40% de ellos presentan un nivel de comunicación laboral medio, así mismo cabe indicar que un 43.3% de los docentes presentan un nivel de conocimiento bajo de cuales el 33.3% presentan un nivel de comunicación medio, dichos resultados son similares a los expuestos por Asensios (2017) quien en su investigación hace hincapié que existe un alto porcentaje de docentes equivalente a un 60% que presentan bajos niveles de conocimiento lo cual está generando deficiencias frente a la comunicación laboral.

Así también para el objetivo específico 2: Conocer si la gestión del talento humano en su dimensión habilidades se relaciona con la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre 2019, se determinó que el 53.3% de los docentes de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre muestra un nivel medio con respecto a las habilidades en la gestión del talento humano de los cuales el 40% mantiene un nivel de comunicación laboral medio, así mismo se observa que del 40% de los docentes que presentan un nivel bajo de habilidades en la gestión del talento humano el 33.3% de ellos mantienen un nivel de comunicación laboral medio, dichos resultados son contrastados con lo expuesto por

Araoz (2018) quien en su investigación determinó que un 35% de los encuestados señalaron tener un nivel bajo de habilidades frente al talento humano.

Por otro lado, teniendo en cuenta al objetivo específico 3: Determinar si la gestión del talento humano en su dimensión motivación se relaciona con la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre 2019, se determinó que del 60% de los docentes de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre que tienen un nivel de motivación medio, el 46.7% de ellos mantiene un nivel de comunicación laboral medio, así también se observa que del 40% que mantienen un nivel de motivación alto el 30% se concentra dentro de los docentes que tienen un nivel de comunicación laboral medio, estos resultados difieren con lo expuesto por Villaroel (2017) quien en su investigación determinó que el 85% de los docentes señalaban tener altos niveles de motivación generando una adecuada comunicación laboral, además adicional a ello se verificó un alto nivel de correlación entre dichas variables.

Así también finalmente, para el objetivo específico 4: Establecer si la gestión del talento humano en su dimensión actitudes se relaciona con la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre 2019, se logró determinar que del 46.7% de los docentes de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre que tienen un nivel medio de actitudes con respecto a la gestión del talento humano un gran porcentaje de ellos 33.3% mantienen un nivel medio de comunicación laboral, mientras que del 30% de los que tienen un nivel de actitud alto, el 23.3% se presenta un nivel de comunicación medio, dichos resultados son similares a los presentados por Cáceres (2017) quien en su investigación determinó que la comunicación entre la comunidad educativa es bastante baja y más del 50% de los docentes presentan un nivel medio de actitudes para comunicarse en su ambiente laboral.

## V. CONCLUSIONES

- La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la comunicación laboral docente según los valores alcanzados en la tabla 6  $\rho = 0.906$ , con un valor de significancia de 0.023 el cual es menor al establecido, esto quiere decir que mientras la gestión del talento humano sea favorable, se obtendrá una buena comunicación laboral.
- La dimensión conocimiento se relaciona significativamente con la comunicación laboral docente según los valores alcanzados en la tabla 7  $\rho = 0.666$ , con un valor de significancia de 0.036 el cual es menor al establecido, esto quiere decir que, a mayor nivel de conocimiento, mejor comunicación laboral.
- La dimensión habilidades se relaciona significativamente con la comunicación laboral docente según los valores alcanzados en la tabla 8 con una  $\rho = 0.709$ , con un valor de significancia de 0.045 el cual es menor al establecido, esto quiere decir que, a mayor nivel de habilidades, mejor comunicación laboral.
- La dimensión motivación se relaciona significativamente con la comunicación laboral docente según los valores alcanzados en la tabla 9 con una  $\rho = 0.895$ , con un valor de significancia de 0.025 el cual es menor al establecido, esto quiere decir que, a mayor nivel de motivación, mejor comunicación laboral.
- La dimensión actitudes se relaciona significativamente con la comunicación laboral docente según los valores alcanzados en la tabla 10 con una  $\rho = 0.972$ , con un valor de significancia de 0.007 el cual es menor al establecido, esto quiere decir que, a mayor nivel de actitudes, mejor comunicación laboral.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Respecto a la gestión del talento humano se les recomienda a las autoridades de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre, implementar estrategias que permitan el desarrollo del personal, mediante cursos y capacitaciones de manera continua, ya que ello ayudara a mantener al personal de la institución incentivado a largo plazo.
- Se recomienda a las autoridades de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre impartir de manera continua conceptos, experiencias y a su vez aprendizajes a todos los docentes de su plantel, ello para mantener los conocimientos actualizados ya que el conocimiento cambia de manera constante y si no se actualiza estos pueden quedar obsoletos.
- Se recomienda a las autoridades de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre monitorear de manera efectiva la aplicación de los conocimientos y de las estrategias de los docentes, lo cual nos ayudaría a determinar las habilidades que tiene cada docente y esto sería un adecuado punto de partida para realizar gestión del talento humano.
- Se recomienda a las autoridades de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre generar estrategias y planes de formación y desarrollo del personal, así como también realizar mejoras en las condiciones de trabajo, por otro lado cabe indicar que es necesario realizar una evaluación del rendimiento del personal ya que esto nos ayudara a identificar al personal más sobresaliente y al cual se le pueda otorgar incentivos por destacar continuamente.
- Finalmente se recomienda a las autoridades de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre incentivar y lograr que los docentes generen actitudes positivas las cuales le ayuden a alcanzar y superar sus metas, ya que estas son de suma importancia para la autorrealización de cada persona.

## REFERENCIAS

- Alles (2005). Desarrollo Del Talento Humano. Buenos Aires: Granica.
- Arias (2010). Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño. Editorial Trillas.
- Armar (2017). Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales. Ecuador: ECOTEC.
- Araoz (2018). Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho. Perú.
- Asencios (2017). Gestión del talento humano y desempeño laboral en la I.E Hipolito Unanue. Lima.
- Berges (2011). Gestión de Empresas de Comunicación. España: Comunicación Social CS.
- Brito (1987). Relaciones Humanas y Desarrollo de Personal.
- Cáceres (2017). La Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Unidad Educativa Eloy Alfaro de Manabí. Ecuador - Loja.
- Chiang (2008). Gestión administrativa y Satisfacción Laboral en la Municipalidad de Ambato. Ecuador.
- Chiavenato (2002). Gestión de Talento Humano. México: MC GRAW HILL.
- Chiavenato (2008). Gestión De Talento Humano. México.
- Chiavenato (2009). Gestión De Talento Humano. México: Mc Graw Hill.
- Cuesta (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento. Lima: Ecoediciones.
- Caicedo (2018). Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la Unidad Educativa Babahoyo, Ecuador. Ecuador - Babahoyo.
- Chiavenato (2002). Gestión de Talento Humano. México: Mc Graw Hill 2da Edición.
- Chiavenato (2009). Gestión De Talento Humano. México: Mc Graw Hill. 3era Edición.

- Chuquisengo (2013). Gestión del talento humano. Obtenido de <http://www.gerencie.com/gestion-del-talento-humano.html>
- Dalton (2010). Relaciones humanas. México: Thomson.
- Díaz (2013). Percepción de la gestión administrativa y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz. Perú.
- Dessler (2006). Administración de personal . España: Pearson Educación Octava Edición.
- Fernández (2002). La comunicación en las organizaciones. México: Trillas.
- García (2009). Los macros – procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la gestión humana. Colombia.
- Ibañez (2011). Gestión del talento humano en la empresa. Perú: San Marcos.
- Jericó (2008). Gestión del talento, construyendo compromisos. España: Pearson Educación.
- Jiménez (2012). Comunicación organizacional interna del archivo general de tribunales del organismo judicial. Guatemala.
- Mariana (2012). Talento de los Recursos Humanos. México.
- Maturana (1984). La Comunicación en las organizaciones. México: McGraw-Hill.
- Nieto (Relacion entre la Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional en el Ministerio de Transportes y comunicaciones ). 2014. Lima.
- Prieto (2013). Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. Lima.
- Rogers (1997). La Comunicación en la Organizaciones. México: McGraw-Hill.
- Tejada (2003). Gestión del Talento, Gestión Del Conocimiento Y Gestión por Competencias. Colombia.
- Villaroel (2017). Gestión del talento humano y comunicación interna en trabajadores de la Unidad Educativa Ambato. Ecuador.



## **ANEXOS**

## ANEXO 1: Ficha técnica de Talento Humano

1. **NOMBRE:** Cuestionario para medir la gestión del Talento humano
2. **AUTORA:** Jessenia Sayonara Naranjo Borbor
3. **FECHA:** 03 noviembre 2019
4. **FECHA DE ADAPTACIÓN:**
5. **OBJETIVO:** Es recoger información sobre la gestión del talento humano de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre
6. **APLICACIÓN:** Docentes de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre.
7. **ADMINISTRACIÓN:** Individual
8. **DURACIÓN:** 15 minutos
9. **TIPO DE ÍTEMS:** Cuestionario
10. **Nº DE ÍTEMS:** 27

### 1. EVALUACIÓN:

- Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	nunca	4	Casi siempre
2	Casi nunca	5	Siempre
3	A veces		

### • Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa							
Niveles	Conocimiento		Habilidades		Motivación		Actitudes	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	8	18	5	11	8	18	6	14
Medio	19	29	12	18	19	29	15	23
Alto	30	40	19	25	30	40	24	30

### • Evaluación de variable

### Talento Humano

Niveles	Competencias genéricas	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	27	63
Medio	64	100
Alto	101	135

## ANEXO 2: ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE TALENTO HUMANO

### Estadísticas de confiabilidad

Alfa de Cronbach N de elementos

.951      27

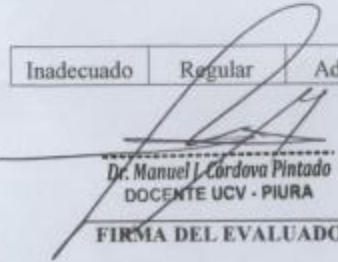
### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	74,8000	401,511	,849	,947
p2	74,8000	430,400	,246	,953
p3	74,2000	411,289	,610	,949
p4	75,0000	416,667	,398	,952
p5	74,7000	393,344	,881	,946
p6	75,1000	394,767	,864	,946
p7	73,6000	434,933	,234	,952
p8	75,1000	399,878	,890	,946
p9	74,5000	413,167	,641	,949
p10	74,5000	410,944	,777	,948
p11	74,8000	401,067	,859	,947
p12	74,9000	406,767	,828	,947
p13	74,9000	396,544	,840	,947
p14	74,3000	430,678	,337	,951
p15	74,8000	410,400	,651	,949
p16	73,7000	428,900	,615	,950
p17	72,3000	447,789	-,316	,954
p18	73,3000	416,233	,791	,948
p19	74,4000	399,156	,726	,948
p20	73,1000	442,989	-,040	,953
p21	73,6000	384,267	,787	,948
p22	73,9000	380,767	,978	,945
p23	73,7000	388,678	,865	,946
p24	75,0000	412,667	,580	,950
p25	73,4000	426,489	,446	,951
p26	74,2000	388,622	,715	,949
p27	74,0000	426,444	,363	,951

## MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE TALENTO HUMANO

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
p1	3	1	2	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	4	2	3	2	2	4	3	3
p2	2	2	4	1	1	1	4	3	1	1	1	2	2	1	1	3	5	4	3	4	2	2	1	2	4	1	3
p3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	5	3	1	4	1	1	1	1	3	1	3
p4	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	5	3	1	4	1	1	1	1	3	1	3
p5	1	1	4	1	1	1	3	1	2	3	2	1	1	2	2	3	5	3	2	4	2	2	4	1	4	1	2
p6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	2	3	3	2
p7	4	3	3	1	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
p8	2	2	2	2	3	1	5	1	3	3	2	2	1	1	2	4	5	4	1	4	5	3	3	2	4	3	2
p9	2	1	3	1	2	1	4	2	4	3	2	3	1	3	4	3	4	4	4	3	5	3	3	2	3	1	3
p10	3	1	4	5	1	1	3	1	3	2	1	2	3	3	1	3	5	3	3	5	2	3	3	3	3	5	3
p11	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	5	4	5	5	1	5	4	4
p12	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5
p13	3	2	3	1	1	1	4	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3
p14	4	4	3	3	3	3	5	2	3	4	2	2	4	4	3	5	5	5	3	3	3	5	5	4	4	4	4
p15	5	3	5	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	5	3	2	4	2	3	4	3	5	2	3
p16	5	5	4	5	1	2	5	5	3	3	5	3	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
p17	4	3	3	1	5	3	1	3	3	3	2	2	3	4	3	3	5	4	3	5	2	1	5	4	5	4	4
p18	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	2	3
p19	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	3	2	2	2	4	3	3	3	2	4	1	1	5	1	2
p20	5	4	4	2	1	2	4	2	2	2	2	1	1	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4
p21	1	1	3	1	3	3	5	3	3	1	3	1	1	1	1	2	5	5	3	5	4	3	3	2	2	1	3
p22	4	3	3	1	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
p23	2	2	2	2	3	1	5	1	3	3	2	2	1	1	2	4	5	4	1	4	5	3	3	2	4	3	2
p24	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5
p25	3	2	3	1	1	1	4	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3
p26	3	3	1	5	3	1	3	3	3	2	2	3	4	3	3	5	4	3	5	2	1	5	4	5	4	4	3
p27	1	1	3	1	3	3	5	3	3	1	3	1	1	1	1	2	5	5	3	5	4	3	3	2	2	1	3
p28	4	3	3	1	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
p29	2	2	2	2	3	1	5	1	3	3	2	2	1	1	2	4	5	4	1	4	5	3	3	2	4	3	2
p30	2	1	3	1	2	1	4	2	4	3	2	3	1	3	4	3	4	4	4	3	5	3	3	2	3	1	3

### ANEXO 3: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO TALENTO HUMANO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO		
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta sobre Gestión del Talento Humano		
OBJETIVO: Determinar la gestión del talento humano en la Unidad Educativa Antonio José de Sucre		
DIRIGIDO A: Trabajadores de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre, 2019		
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Córdova Pintado Manuel Jesús		
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor		
VALORACIÓN: Adecuado		
Inadecuado	Regular	Adecuado
 Dr. Manuel J. Córdova Pintado DOCENTE UCV - PIURA FIRMA DEL EVALUADOR		

#### ANEXO 4: VALIDACIÓN JUEZ 1 VARIABLE TALENTO HUMANO

##### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Encuesta sobre Gestión del Talento Humano

**OBJETIVO:** Determinar la gestión del talento humano en la Unidad Educativa Antonio José de Sucre

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre, 2019

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Espín Alarcón Eugenia Esther

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Gerencia de Proyectos Educativos y Sociales

**VALORACIÓN:** Adecuado

Inadecuado	Regular	Adecuado
------------	---------	----------

  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

**Eugenia Espín Alarcón**  
MAGISTER EN GERENCIA DE  
PROYECTOS EDUCATIVOS Y SOCIALES  
Reg. Senescyt 1013 - 06 - 646580

## ANEXO 5: VALIDACIÓN JUEZ 2 VARIABLE TALENTO HUMANO

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Encuesta sobre Gestión del Talento Humano

**OBJETIVO:** Determinar la gestión del talento humano en la Unidad Educativa Antonio José de Sucre

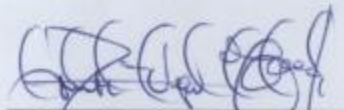
**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre, 2019

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Vega Tomala Ruth Alexandra

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Educación Superior

**VALORACIÓN:** Adecuado

Inadecuado	Regular	Adecuado
------------	---------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

**Ruth Vega Tomala**  
MAGISTER EN EDUCACIÓN SUPERIOR  
Reg. Senescyt 1006 - 09 - 689353

## ANEXO 6: Ficha técnica de la comunicación laboral

1. **NOMBRE:** Cuestionario para medir la comunicación laboral
2. **AUTORA:** Jessenia Sayonara Naranjo Borbor
3. **FECHA:** 03 noviembre 2019
4. **OBJETIVO:** Es recoger información sobre la comunicación laboral de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre
5. **APLICACIÓN:** Docentes de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre.
6. **ADMINISTRACIÓN:** Individual
7. **DURACIÓN:** 15 minutos
8. **TIPO DE ÍTEMS:** Cuestionario
9. **Nº DE ÍTEMS:** 25

### 10. EVALUACIÓN:

- Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca	4	Casi siempre
2	Casi nunca	5	Siempre
3	A veces		

- Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa							
Niveles	Comunicación ascendente		Comunicación descendente		Comunicación horizontal		Dirección de la comunicación	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	6	14	8	18	6	14	5	11
Medio	15	23	19	29	15	23	12	18
Alto	24	30	30	40	24	30	19	25

- Evaluación de variable

### Comunicación laboral

Niveles	Competencias genéricas	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	25	58
Medio	59	92
Alto	93	125



## ANEXO 7: ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE COMUNICACIÓN LABORAL

### Estadísticas de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	25

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	81,4000	186,711	,485	,910
p2	81,8000	181,067	,659	,907
p3	80,9000	200,322	-,026	,919
p4	81,2000	197,511	,052	,920
p5	81,0000	188,889	,485	,911
p6	80,4000	194,044	,426	,912
p7	80,4000	196,044	,200	,914
p8	81,3000	185,789	,772	,907
p9	82,3000	170,011	,821	,903
p10	82,2000	177,067	,812	,904
p11	81,7000	181,789	,694	,907
p12	82,4000	180,267	,742	,906
p13	81,5000	181,611	,607	,908
p14	82,4000	172,044	,878	,902
p15	82,0000	196,444	,286	,913
p16	81,7000	192,011	,249	,915
p17	82,3000	169,344	,907	,901
p18	82,4000	172,933	,638	,908
p19	81,4000	195,378	,185	,915
p20	82,0000	175,778	,762	,905
p21	80,7000	194,678	,222	,915
p22	81,6000	181,600	,611	,908
p23	81,9000	183,878	,801	,906
p24	81,8000	188,844	,426	,911
p25	81,3000	190,900	,288	,914


## MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE COMUNICACIÓN LABORAL

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
p1	4	3	5	5	5	5	5	4	2	2	3	2	4	2	3	1	4	1	5	3	5	4	4	3	5
p2	2	2	5	3	4	5	5	3	1	2	2	1	4	2	3	3	1	1	3	2	5	2	2	3	3
p3	5	4	5	5	3	4	5	3	1	2	3	2	1	1	2	3	1	1	2	2	4	2	2	3	3
p4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4
p5	3	2	3	3	5	4	4	4	2	2	2	2	3	2	3	4	2	1	4	1	4	5	3	3	5
p6	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3
p7	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	3	4
p8	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	1	2	2	3
p9	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	5	3	4	2	3
p10	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5
p11	3	2	3	3	3	5	5	4	2	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	4	5	3	3	2	3
p12	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2
p13	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4
p14	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3
p15	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	1	3
p16	1	1	2	1	2	2	5	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	3	1	1	3	3
p17	3	2	2	3	3	4	4	4	1	3	3	2	4	3	4	2	2	1	3	2	4	2	1	4	4
p18	4	3	4	2	4	4	3	2	1	2	1	2	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	1	3	3
p19	1	2	4	4	2	4	4	3	1	2	3	2	3	2	2	2	1	1	3	2	4	3	3	3	4
p20	2	1	4	4	3	4	4	3	1	1	3	2	4	1	2	2	1	1	3	1	5	1	1	4	5
p21	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	2	1	2	2	3	4	2	2	4	3	4	3	3	3	4
p22	5	4	5	5	3	4	5	3	1	2	3	2	1	1	2	3	1	1	2	2	4	2	2	3	3
p23	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4
p24	3	2	3	3	5	4	4	4	2	2	2	2	3	2	3	4	2	1	4	1	4	5	3	3	5
p25	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5
p26	3	2	3	3	3	5	5	4	2	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	4	5	3	3	2	2
p27	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4
p28	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3
p29	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4
p30	3	2	3	3	5	4	4	4	2	2	2	2	3	2	3	4	2	1	4	1	4	5	3	3	5

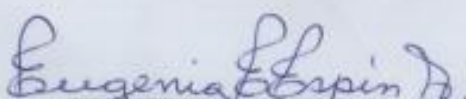
## ANEXO 8: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO COMUNICACIÓN LABORAL

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO		
<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO:</b> Encuesta sobre Comunicación Laboral		
<b>OBJETIVO:</b> Determinar la comunicación laboral en Unidad Educativa Antonio José de Sucre		
<b>DIRIGIDO A:</b> Trabajadores de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre, 2019		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:</b> Córdova Pintado Manuel Jesús		
<b>GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:</b> Doctor		
<b>VALORACIÓN:</b> Adecuado		
Inadecuado	Regular	Adecuado
<div> Dr. Manuel J. Córdova Pintado DOCENTE UCV - PIURA FIRMA DEL EVALUADOR</div>		

## ANEXO 9: MATRIZ DE VALIDACIÓN JUEZ 1 COMUNICACIÓN LABORAL

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO		
<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO:</b> Encuesta sobre Comunicación Laboral		
<b>OBJETIVO:</b> Determinar la comunicación laboral en Unidad Educativa Antonio José de Sucre		
<b>DIRIGIDO A:</b> Trabajadores de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre, 2019		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:</b> Vega Tomala Ruth Alexandra		
<b>GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:</b> Magister en Educación Superior		
<b>VALORACIÓN:</b> Adecuado		
Inadecuado	Regular	Adecuado
		
<b>FIRMA DEL EVALUADOR</b>		
<b>Ruth Vega Tomala</b> MAGISTER EN EDUCACIÓN SUPERIOR Reg. Senescyt 1006 - 09 - 689353		

## ANEXO 10: MATRIZ DE VALIDACIÓN JUEZ 2 COMUNICACIÓN LABORAL

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO		
<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO:</b> Encuesta sobre Comunicación Laboral		
<b>OBJETIVO:</b> Determinar la comunicación laboral en Unidad Educativa Antonio José de Sucre		
<b>DIRIGIDO A:</b> Trabajadores de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre, 2019		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:</b> Espin Alarcón Eugenia Esther		
<b>GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:</b> Magister en Gerencia de Proyectos Educativos y Sociales		
<b>VALORACIÓN:</b> Adecuado		
Inadecuado	Regular	Adecuado
 <b>FIRMA DEL EVALUADOR</b>		
<b>Eugenia Espin Alarcón</b> MAGISTER EN GERENCIA DE PROYECTOS EDUCATIVOS Y SOCIALES Reg. Senescyt 1013 - 06 - 546580		

## ANEXO 11: AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN EN LA ESCUELA

Guayaquil, 28 de octubre del 2019

**Para:** : Ldo. Reynaldo Constante Veliz  
**Directora de la Escuela de Educación Básica Antonio José de Sucre**

**De** : Ing. Naranjo Borbor Jessenia  
**Docente de la Institución Educativa**

**Asunto** : Solicitud carta de consentimiento y autorización


De mis consideraciones:

Estimado señor director, reciba usted un cordial saludo y por medio del presente solicito el respectivo permiso para poder llevar a cabo todas las actividades programadas por la Universidad César Vallejo -Perú, Programa de Educación e Idiomas, Maestría en Administración de la Educación, periodo 2019-2020. Con la finalidad de realizar un programa basado en cuestionario aplicados a los docentes y para la elaboración del trabajo fin de Máster.

Son dos las tareas fundamentales:


- Conocer la gestión de talento humano de la institución educativa.
- Aplicar un cuestionario a los docentes de esta manera se evaluara el trabajo docente


Toda la información obtenida será utiliza únicamente con fines académicos y me comprometo a mantener el anonimato y confidencialidad de los datos.

  
Firma

Así, para que quede constancia de que ha sido informado del procedimiento, de las condiciones de participación y que usted está dispuesto a autorizar al docente para realizar cada una de las tareas, por favor firme donde corresponda.

En Guayaquil, a los 28 días del mes de octubre del 2019, yo **Reynaldo Miguel Constante Veliz** con número de cédula identidad **0917093775** Director de la Escuela de Educación Básica Antonio José de Sucre jornada matutina, autorizo a la Ing. Naranjo Borbor Jessenia Sayonara, a realizar todas aquellas tareas necesarias en el establecimiento educativo que estén relacionados con su formación docente en el programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo.

  
Firma  
**Reynaldo Constante Veliz**  
Ldo. en Ciencias de la Educación  
Rev. Decreto 1006 - 2016 - 1717671



## ANEXO 12: FOTOS





